



# RATOG

## Risico-analyse Tool voor Ongewenst Gedrag

(ik – methode)

De RATOG of de 'Risico-analyse Tool voor Ongewenst Gedrag' screent op een korte en eenvoudige wijze de belangrijkste 'risicofactoren' voor ongewenst gedrag binnen de onderneming. Met een 'risicofactor' wordt verwezen naar een jobkenmerk, team- (of afdelings-) kenmerk of een kenmerk van de organisatie die de kans verhoogt dat binnen de onderneming geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag ontstaan. De RATOG meet de aanwezigheid van volgende factoren binnen de organisatie:

Niveau	Factor	Definitie	Verhoogd risico
Job	<b>Rolconflict</b>	De medewerker krijgt <u>tegenstrijdige opdrachten</u> (vb. tegenstrijdige instructies van verschillende supervisors) of moet <u>opdrachten doen die strijdig zijn met zijn/haar functie</u> (bijv. onder druk gezet worden om vertrouwelijke informatie vrij te geven). Een hoog rolconflict hangt vaak samen met een onduidelijke of onvolledige jobomschrijving.	Hoge score
	<b>Jobonzekerheid</b>	De onzekerheid die een medewerker ervaart over het al dan niet behouden van de job. Dit kan gaan over onzekerheid over de <u>voortzetting van het contract</u> of onzekerheid over het <u>behoud van de kenmerken van de huidige job</u> (bijv. dreigende overplaatsing naar een andere job, verandering van de jobinhoud).	Hoge score
Team Afdeling	<b>Frequentie van conflict in het team of de afdeling</b>	<u>Hoe dikwijls</u> een team of afdeling te maken krijgt met <u>interne conflicten tussen de medewerkers</u> (collega's en supervisor). Deze conflicten variëren van een klassiek een meningsverschil of een onenigheid tussen verschillende medewerkers tot een daadwerkelijke ruzie. De betrokken medewerkers ervaren het als ernstige conflicten.	Hoge score
	<b>Sociale steun vanwege de collega's</b>	De mate waarin een medewerker zich <u>zowel persoonlijk</u> (vb. in geval van privé-problemen) <u>als werkgerelateerd</u> (vb. bij onduidelijkheden m.b.t. een bepaalde taak) <u>gesteund en gewaardeerd</u> voelt door zijn of haar collega's.	Lage score
Organisatie	<b>Mensgerichte cultuur</b>	De mate waarin de organisatie (en haar management) <u>bekommerd is over het welzijn van de medewerkers</u> .	Lage score
	<b>Procedurele rechtvaardigheid</b>	Binnen de organisatie bestaan er <u>duidelijke, correcte en rechtvaardige regels en procedures</u> rond selectie, promotie en evaluatie. Deze regels en procedures worden <u>consequent</u> toegepast. Procedurele rechtvaardigheid verwijst veelal naar het tegengestelde van 'vriendjespolitiek'.	Lage score

Via het in kaart brengen van positieve en negatieve punten binnen de organisatie draagt de RATOG bij tot de *primaire preventie van ongewenst gedrag*.

Volgende vragen worden door u persoonlijk ingevuld voor volgens uw eigen ervaringen. Uw contactpersoon voor de RATOG-afname geeft aan waar en op welke wijze de ingevulde RATOG's verzameld worden.

Sla geen enkele vraag over.

## I. Jobkenmerken.

Volgende vragen peilen naar uw job.

A. Rolconflict	Zelden of nooit	Soms	Vaak	(Bijna) altijd
1. Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?	1	2	3	4
2. Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zou willen?	1	2	3	4
3. Doet u dingen die juist zijn volgens één persoon, maar niet volgens andere personen?	1	2	3	4
4. Moet u werk doen wat u liever niet zou doen?	1	2	3	4

B. Jobonzekerheid	Zelden of nooit	Soms	Vaak	(Bijna) altijd
5. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.	1	2	3	4
6. Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst.	1	2	3	4
7. De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.	1	2	3	4
8. Ik ben er zeker van dat ik mijn job kan behouden.	1	2	3	4

## II. Teamkenmerken.

Volgende vragen peilen naar het team waarin u werkt. Met 'afdeling' bedoelen we alle werknemers die hun job uitvoeren onder het toezicht van éénzelfde directe chef of supervisor.

### C. Conflict

#### 9. Hoe vaak is er binnen uw team een conflict?

*Met 'conflict' bedoelen we een meningsverschil, onenigheid, confrontatie of ruzie tussen de verschillende medewerkers (zowel tussen medewerkers onderling als tussen de medewerkers en de supervisor).*

1.  (bijna) iedere dag
2.  een aantal keren per week
3.  een aantal keren per maand
4.  een aantal keren per jaar
5.  (bijna) nooit

D. Sociale steun vanwege de collega's	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
10. Collega's helpen elkaar om het werk gedaan te krijgen.	1	2	3	4	5
11. Collega's hebben aandacht voor wat anderen zeggen.	1	2	3	4	5
12. Collega's zijn bezorgd om elkaars welzijn.	1	2	3	4	5
13. De medewerkers voelen zich gewaardeerd door hun collega's.	1	2	3	4	5
14. Tussen de collega's heerst er een prettige sfeer.	1	2	3	4	5

### III. Organisatiekenmerken.

Volgende vragen peilen naar de gehele organisatie (of entiteit) waarvoor u werkt.

E. Mensgerichte cultuur	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
15. Deze organisatie is bekommerd om haar werknemers.	1	2	3	4
16. Deze organisatie probeert zorg te dragen voor haar ondergeschikten.	1	2	3	4
17. Deze organisatie probeert eerlijk te zijn in haar acties tegenover de werknemers.	1	2	3	4
18. De leidinggevenden hebben veel begrip voor de problemen van werknemers.	1	2	3	4
19. De leidinggevenden zijn vriendelijk en gemakkelijk te benaderen.	1	2	3	4

*Opm: met 'leidinggevenden' wordt steeds verwezen naar alle leidinggevenden in de organisatie (hoe ziet het er in het algemeen uit?).*

F. Procedurele rechtvaardigheid:	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
"Denk aan de wijze waarop men binnen deze organisatie selecteert, evalueert en promoveert. In welke mate gaat u akkoord met de volgende uitspraken?"					
20. De beslissingen van het management zijn gebaseerd op zo volledig mogelijk en zorgvuldig mogelijk verzamelde informatie.	1	2	3	4	5
21. Het management gaat eerlijk en ethisch met het personeel om.	1	2	3	4	5
22. Besluiten over een promotie, een selectie of een evaluatie worden duidelijk uitgelegd aan de betrokkenen.	1	2	3	4	5
23. De regels en procedures worden consequent toegepast.	1	2	3	4	5